

## SEGURIDAD SOCIAL EN TRES ETAPAS

En la actualidad se piensa en el sistema de seguridad social como si tuviese dos etapas:

- i) *Vida laboral activa (18/24 – 60)*: Aportar y ahorrar.
- ii) *Retiro del trabajo (60 – adelante)*: Recibir pensión y recursos por el ahorro previo.

Propongo un sistema alternativo con 3 etapas ya desarrollado teóricamente por Michele Boldrin<sup>1</sup>:

- i) *Vida estudiantil activa (5 - 18/24)*: Se reciben recursos que deben ser utilizados únicamente para estudiar.
- ii) *Vida laboral activa (18/24 - 60)*: Se repagan los recursos que fueron recibidos en la juventud para financiar el estudio. Adicionalmente se ahorra.
- iii) *Retiro del trabajo (60 – adelante)*: Recibir pensión y recursos por el ahorro previo.

Bajo el primer sistema se irrigan recursos desde la etapa productiva de la vida hacia la etapa improductiva de la vejez. Bajo el segundo sistema se reconoce en la juventud otra etapa improductiva de la vida pero con gran potencial de acumulación de capital humano. Así las cosas, se irrigan recursos desde la etapa productiva de la vida hacia las otras dos etapas improductivas: i) juventud (para invertir en capital humano) y ii) vejez (para consumir).

Para hacer operativo este sistema podemos pensar en un sistema de bonos educativos. Los recursos de estos bonos financian el estudio de los jóvenes y ellos mismos, con trabajo o con dinero, los repagan. Quién compra estos bonos? Un fondo mutuo compuesto por personas que quieren invertir en capital humano. Si un millón de personas se asocian para financiar la acumulación de capital humano de otro millón de personas, el riesgo se diversifica y el retorno a invertir en capital humano se puede palpar. A quien convencer de que participe en el fondo mutuo? Propongo tres opciones.

La primera sería comprometer a las personas que recibieron recursos en su juventud proveniente de estos bonos a que tengan que comprar el mismo tipo de bonos cuando lleguen a su vida laboral activa. Así, no solo ahorran para su pensión (diversificando también en otro tipo de papeles) sino que también apoyan el sistema que les permitió estudiar.

La segunda sería incorporar los bonos como una buena alternativa de ahorro e inversión en capital humano para las empresas. Por ejemplo, los bonos pueden ser deducibles de impuestos y los repaga el estudiante con trabajo en la misma empresa una vez se gradúe. Por supuesto, la empresa debe poder condicionar el tipo de estudios que esta dispuesta a financiar

---

<sup>1</sup> BOLDRIN, M. y A. MONTES, 2001, “The Intergenerational State. Education and Pensions,” Universidad de Minnesota, mimeo.

(Ej.: una cadena de almacenes financia bachilleres, una textilera financia un ingeniero textil, el Banco de la República financia doctorados en economía, etc.).

La tercera sería hacer obligatorio este tipo de bonos en el portafolio de los fondos de pensiones. Es de esperarse que entre más alto sea el nivel de educación de un trabajador, más aportes va a hacer este individuo a su fondo de pensiones. También podría pensarse en comprometer al estudiante con el fondo que le financia la educación. Por ende, estos bonos obligatorios también le traerían beneficio de largo plazo a los mismos fondos de pensiones y no serían solo una distorsión o rigidez más en su portafolio.

¿Quién emite e intermedia los bonos? El Estado, quien posteriormente y con una adecuada supervisión y regulación, canaliza los recursos a los jóvenes que quieren estudiar. Idealmente el sistema debería moverse a un punto en el cual los mercados privados autorregulan y disciplinan a los actores del sistema (emisores privados de bonos?). ¿En qué se diferencia este sistema del Icetex o de las becas de Colfuturo? ¿En qué a través de un fondo mutuo que compre los bonos educativos no solo se diversifica completamente el riesgo de invertir en capital humano sino que también se hace tangible el rendimiento *privado* de dicha inversión. Cobrar impuestos para subsidiar educación es algo que funciona en otros países pero en Colombia este proceso es de dudosa reputación en la medida en que oscurece el rendimiento *privado* que el contribuyente observa cuando su Estado invierte en capital humano.

Este nuevo sistema traería muchas ventajas. Primero, dispararía el nivel y la calidad de la educación del país. Esto trae grandes beneficios en términos de crecimiento y desarrollo económico. Segundo, se reduciría la tasa de desempleo en cuanto aumentan las posibilidades de estudiar y se generan a la vez relaciones laborales fuertes entre estudiante, empresa y fondo de pensiones. Tercero, le da a las empresas una alternativa tangible de inversión en capital humano. Así, las empresas pueden ir supliendo sus necesidades de mano de obra capacitada. Cuarto, le da a los fondos de pensiones la posibilidad de ensanchar *trabajadores educados* desde su juventud.